

Sosiaalinen kahvilayritys – mielenterveyskuntoutujan työllistymismahdollisuus

Sari Pulliainen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2014

Liiketalous
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Pulliainen, Sari	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 20.11.2014
	Sivumäärä 28	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: X
Työn nimi Sosiaalinen kahvilayritys – mielenterveyskuntoutujan työllistymismahdollisuus		
Koulutusohjelma Liiketalous		
Työn ohjaaja(t) Heli-Riikka Immonen		
Toimeksiantaja(t) Suvimäen Klubitalo		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä sisältyy sosiaaliseen palkkaamiseen kahvilayrityksissä. Työ on kartoitus sosiaalista kahvilayrittäjyyttä harjoittavien yrittäjien kokemuksista ja heidän tulevaisuudennäkymistään. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Jyväskylässä toimiva Suvimäen Klubitalo, joka toimii mielenterveysongelmista kärsivien kohtauspaikkana. Lisäksi tutkittiin yritysten palkkaussuunnitelmia ja erilaistumista. Sosiaalisin perustein tapahtuva palkkaaminen on vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän aktivointia työelämään. Aiemmissa tutkimuksissa on ongelmaksi koettu sopivien ihmisten löytäminen työelämään.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin haastattelututkimusta. Sosiaaliset kahvilayritykset haastateltiin koko Suomen mittakaavassa. Tutkimuspyyntöjä jätettiin seitsemän, ja haastatteluja saatiin viisi. Yksi haastatteluista suoritettiin kahvilassa esihaastatteluna, joka määritteli mitkä asioita kysyttiin lopulta haastateltavilta. Loput haastatteluista suoritettiin puhelimitse helmikuusta maaliskuuhun.</p> <p>Tulokset kertoivat, että työnantajat arvostavat työntekijää, joka ei tarvitse paljoa ohjausta ja pitää alalla toimimisesta. Yritykset aikovat pysyä jatkossakin sosiaalisina yrityksinä. Omaaloitteinen työntekijä olisi hyvinkin kysytty solmittaessa työsopimusta. Erottautumisen keinoja ei ole monia puhuttaessa sosiaalisesta kahvilayrityksestä, sillä monesti yrittäjyyden tyyppi on valikoitunut työllistettävien mukaan. Väilyömarkkinoilla oleminen on ollut tuttua toimittaessa vajaakuntoisten kanssa, mutta päätös sosiaalisesta yrittäjyydestä ei ole tullut pikaisesti.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Sosiaalinen yritys, kahvilayritys, imago, työllistäminen, mielenterveyskuntoutajat		
Muut tiedot		



Author(s) Pulliainen, Sari	Type of publication Bachelor's thesis	Date 20.11.2014
	Number of pages 28	Language of publication Finnish
		Permission for web publication: X
Title of publication Social cafeteria enterprise – a work opportunity for the mental health rehabilitee		
Degree programme Business Administration		
Tutor(s) Immonen, Heli-Riikka		
Assigned by Suvimäen Klubitalo		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to clarify what is included in social hiring in cafeterias. Thus, this study charted the experiences and future scenarios of those who run a social cafeteria. This thesis was assigned by Suvimäki Fountain House, which is a meeting point for those with mental illnesses. The recruiting plans and differentiation of cafeterias were also researched. Hiring on a social basis means activating a handicapped or longterm unemployed persons to make them working again. In previous studies, there was a problem with locating the suitable persons for this purpose.</p> <p>The research method used was interviewing. The entrepreneurs running social cafeterias were interviewed throughout Finland. Seven research requests were sent, which resulted in five interviews. One of the interviews was conducted at the cafeteria as a pre-interview.</p> <p>The results reveal employers value employees who need little guidance and enjoy working in their fields of work. A worker with enough selfinitiative would be wanted when it comes to signing a work contract. There are not many ways of differentiation concerning social cafeterias.</p> <p>An enterprise that hires on social basis also aims at making a profit as regular enterprises do. However social enterprises still have the problem of needing to keep a certain ratio of handicapped employees out of their total workforce. Ethically employing a person on a social basis means a chance to positively influence the society you are living in.</p>		
Keywords/tags (subjects)		
social enterprise, image, cafeteria, employment, mental rehabilitation		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Sosiaalisen yrityksen yhteiskunnalliset puolet	4
2.1	Sosiaalisen yrityksen määritelmä	5
2.2	Vastuullisuuden talouspolitiikka.....	6
2.3	Kahvilatoiminta osallistajana.....	7
2.4	Imagon merkitys	8
3	Mielenterveyskuntoutuajan työllistyminen	9
3.1	Siirtymätyö.....	10
3.2	Työn merkityksestä.....	11
3.3	Yritys ja vastuu ihmisestä	12
3.4	Klubitaloissa tapahtuva työhön oppiminen.....	12
4	Tutkimuksen toteutus.....	14
5	Teemahaastattelu	16
6	Tutkimuksen tulokset.....	17
7	Pohdinta	21
	Lähteet.....	24
	Liite 1. Haastattelulomake	26
	Liite 2. Saatekirje	28

Kuviot

Kuvio 1. Who:n pyramidimalli	13
------------------------------------	----

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia sosiaalista yrittäjyyttä kahvila-alalla ja erityisesti vajaakuntoisten, tarkemmin ottaen mielenterveysongelmaisten työllistymismahdollisuuksia sosiaalisen palkkauksen avulla kahvilatyöhön. Kiinnostavia aiheita tässä kontekstissa ovat erityisesti yrittäjän arvot ja yhteiskunnallinen toimijuus (osallisuus). Esiintyykö yrittäjillä arvoja, jotka ohjaavat heidän toimintaansa esim. yhteiskunnalliselta pohjalta? Yhteiskuntatutkimus on yksi mahdollinen suunta tutkimuksen tyylille. Toinen on imago tutkimus, jota on harjoittanut mm. Äikäs (2002).

Idea tähän opinnäytteeseen on syntynyt Suvimäen klubitalolla käytyjen keskustelujen pohjalta. Mielenterveyskuntoutujilla on vaikeaa sopeutua työelämään, sillä monella heistä ei ole ammatillista tutkintoa, joka tukisi heidän työllistymistään (Selin 2011). Klubitalo on osa kansainvälistä organisaatiota, jossa tuetaan kuntoutujien selviytymistä elämässä ilman sairaalahoitoa ja pyritään samalla edistämään heidän taloudellista, sosiaalista ja ammatillista asemaansa yhteiskunnassa.

Sosiaalista yrittäjyyttä on aiemmin tutkittu monesta näkökulmasta, myös sosiaaliteiden ja liiketalouden alalla. Klubitalojen työllistämistoiminnassa on sosiaalinen ja yhteiskunnallinen lähtökohta, kuten sosiaalisissa yrityksissä. Aiemmin ei kuitenkaan ole tutkittu toimialakohtaisesti haastattelututkimuksen kautta sosiaaliseen kahvilayrittäjyyteen liittyviä tekijöitä. Kahvila-alalla toimivia sosiaalisia yrityksiä oli rekisterin mukaan Suomessa vuonna 2011 seitsemän. Yksikään niistä ei sijaitse Jyväskylässä, vaan ne ovat ympäri Suomea.

Sosiaalisista yrityksistä on siis tehty aiemmin tutkimuksia, mutta sosiaalisia kahvila-alan yrityksiä ei ole tutkittu erikseen. Klubitalon yhteistyöyritykset, joiden kautta useampi jäsen voi osallistua siirtymätöihin, edustavat monia eri toimialoja, mutta yksikään niistä ei ole kahvila-alan yritys. Uusia yhteistyöyrityksiä haetaan jatkuvasti klubitalon jäsenten kiinnostuksen mukaisesti.

Klubitalo tekee yhteistyötä eri alojen opiskelijoiden kanssa. Sille on tehty opinnäytetöitä etnologian alasta sosiologiaan, ja uusia sisältöjä suunnitellaan mm. kasvatustieteilijöiden kanssa. Sisällön tuottaminen on jatkuvaa ja sitä toteutetaan yhteistyössä jäsenten kanssa. Tämä opinnäytetyö toimii yhteistyötä suuntaavana mahdollisuuksien kartoituksena.

Yhteensä klubitaloja on Suomen verkostossa yli 20, joista suurin osa on keskittynyt eteläiseen Suomeen. Suomalainen klubitalotoiminta pohjautuu kansainväliseen Fountain House -malliin, joka sai alkunsa New Yorkissa vuonna 1948 perustetusta ensimmäisestä, samannimisestä Klubitalosta. Klubitalot tarjoavat työpainotteista päivää tavaksi kuntoutua. Suvimäen klubitalo on aloittanut toimintansa 9. elokuuta 1999. Toiminta on vapaaehtoista, ja se tukee jäsenten itsenäisyyttä ja omaa elämää. (Pettersson 2001.)

Klubitalon toimintaa ohjaavat kansainväliset standardit, ja toiminnan laatua tarkastellaan niiden toteutumisen valossa. Laadun osoituksena Klubitalo voi saada sertifikaatin. Toiminnan keskeisimpiä elementtejä on työpainotteinen päivä, jonka puitteissa henkilökunta ja jäsenet tekevät toiminnalle välttämättömiä töitä. Suvimäen klubitalon taustaorganisaationa toimii Psykiatrisen kuntoutuksen tuki ry. eli KUTU. Yhdistyksen hallitus kokoontuu talolla säännöllisesti ja toimii klubitalon hallituksessa. (Suvimäen klubitalo 2014.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia sosiaalisesti palkkaavia kahvilayrityksiä ja sitä mitä on sosiaalinen kahvilayritys. Tämä yrittäjyys liiketalouden näkökulmasta vaatii määrittelyä. Sosiaalinen yrittäjyys käytännössä varioi soveltuvuustutkimusta sosiaalisen yrittämisen mallista. Alalla toimivat sosiaaliset kahvilat ovat toimineet hyvin erilaisissa olosuhteissa aina sairaalakahvilasta Hesburgerin avustavaan toimintaan (Turku) ja kauppahallin kahvilaan Tampereella. Tämän opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena on selvittää, millaisia työllistymismahdollisuuksia sosiaaliset kahvilayritykset tarjoavat mielenterveyskuntoutujille.

Tutkimusaiheen keskeiset käsitteet ovat sosiaalinen yritys, sosiaalinen palkkaus, kahvilayrittäminen, yhteiskunnallisuus ja vajaakuntoisuus. Tuorein tutkimus, joka kertoo

sosiaalisten yritysten tilasta ja tulevaisuudesta Suomessa on Yhteinen yritys hankkeen loppuraportti vuodelta 2012.

Sosiaalista yritystä on tutkittu aikaisemmin Kuopion yliopiston sosiaalitieteiden laitoksella: Pättiniemi (2006) on väitellyt aiheesta. Myös Turun kauppakorkeakoulussa ja Stakesilla on omaa tutkimusta aiheesta ja kansainvälisiä tutkijoita on useampia. Olemassa oleva tieto antaa hyvän teoriapohjan tutkimukselle.

2 Sosiaalisen yrityksen yhteiskunnalliset puolet

Käsitettä sosiaalinen yritys on käytetty 1990-luvun puolivälin jälkeen. Työ- ja elinkeinoministeriö kirjaa Työ- ja yrittäjyys -sarjan julkaisussa, jonka ovat toimittaneet Grönberg ja Kostilainen (2012,19), käsitteen historiasta seuraavaa: talouslaman aikana syntyneitä työosuuskuntia ja työkeskusten piirissä tapahtunutta liiketoiminnan kehittämistä pidetään suomalaisen sosiaalisen yrittäjyyden esiasteina.

Yhteiskunnalliset yritykset voidaan nähdä keinona lisätä yksilöiden osallisuutta palveluiden tuottamisessa ja kehittämisessä. Sosiaalisten yritysten ydintehtävä on Grönbergin ja Kostilaisen (2012, 21) mukaan heikommassa asemassa olevien saattaminen työelämään ja siten integroituminen yhteiskuntaan. Integroituminen työhön on sosiaalisista osallisuutta. Sosiaalisen yrityksen haluttiin olevan vaihtoehto vammaisten ja vajaakuntoisten tai osatyökykyisten työtoiminnalle. Tosin 1990-luvun laman johdosta myös pitkäaikaistyöttömät ovat osa laissa tarkoitettua kohderyhmää. Vuonna 2007 arvioitiin Lain sosiaalisista yrityksistä vaikutuksia ja todettiin, että lain vaikutusten annetaan vakiintua ennen hallituksen esitystä uudeksi laiksi.

Yhteiskunnalliset yritykset voivat hakea *Yhteiskunnallinen yritys* -liiketoimintamerkin yrityksille, jotka haluavat korostaa liiketoimintansa perusteita. Sen käyttöoikeus myönnetään niille, jotka haluavat ratkoa yhteiskunnallisia tai ekologisia ongelmia ja edistävät yhteiskunnallisia tavoitteita. Pääosa näiden yritysten tuotoista käytetään tavoitteen ja toiminta-ajatuksellisen yhteiskunnallisen hyvän tuottamiseen. Toimin-

tamallia kuvastaa myös yritystoiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys. (Grönberg & Kostilainen 2012.)

2.1 Sosiaalisen yrityksen määritelmä

Työ ja elinkeinoministeriö (2014) ylläpitää sosiaaliselle yrittämiselle omaa sivustoa. Sivustolla sanotaan seuraavaa: *”Sosiaalisten yritysten toimintaa säätelee laki sosiaalisista yrityksistä. Sisällöltään varsin suppean lain lisäksi toimintaa ohjaa joukko muita lakeja.”*

Pyykkösen (2014) mukaan sosiaalinen yritys on yhdistelmä työttömyydestä huolehtimista, yhteiskunnallisen palvelutuotannon turvaamista ja liiketoimintaa. Eri tutkijat ovat lähestyneet aihetta oman tieteenlajinsa näkökulmista. Tärkeää on myös se, kuinka lain näkökulmasta määritellään sosiaalinen yrittäjäyys.

Sosiaalisten yritysten toiminta Suomessa pohjautuu 1.1.2004 voimaan tulleen lakiin (L1351/2003), joka määrittelee tuet vajaakuntoisten, vammaisten ja pitkäaikaistyöttömien kuntouttamiseen. Tämä tutkimus koskee mielenterveysongelmaisia, jotka luokitellaan vajaakuntoisiin. VATES-säätiön (2014) mukaan ”Sosiaalinen yritys toimii kuin mikä tahansa yritys lukuun ottamatta sen harjoittamaa vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työllistämistoimintaa ja siihen liittyviä erityisiä tukitoimia.”

Pyykkösen (2014) mukaan tutkimuskentällä on vallinnut 1990-luvulta lähtien kaksi suuntausta, joista ensimmäinen korostaa sosiaalista perustarkoitusta (social enterprise) ja toinen liiketaloudellista ulottuvuutta (social firm), jota luo työllistävä sosiaalinen, ei niinkään vain palveluja tuottava yritys. Molemmissa malleissa painotetaan sitä, että työllistetyt ovat samassa asemassa kuin toisetkin työntekijät ja nauttivat sopimusten mukaista normaalipalkkaa. Pyykkönen kertoo myös lakiin kohdistuneesta kritiikistä ja kertoo tilastoja sosiaalisesta yrittäjyydestä Suomessa. Huhtikuussa 2008 sosiaalisten yritysten rekisterissä oli 152 yritystä. Tammikuussa 2012 siellä oli VATE-

Sin (2013) mukaan 161 yritystä, jotka voi luokitella nimen, toimialan tai toimipaikan mukaan.

2.2 Vastuullisuuden talouspolitiikka

Lankoski ja Halme (2011,31-32) kirjoittivat artikkelissaan *Vastuullisuuden vaikutukset globaalissa taloudessa* yritysvastuun yhteiskunnallisesta hyvästä. Yrityksen vastuunotto vaikuttaa sen kilpailukykyyn ja talouteen. Vaikutuksia on tutkittu jo 1970-luvulta lähtien. Tutkijat viittaavatkin Porter-hypoteesiin, joka koskee tässä yhteydessä yritysten vapaaehtoisen vastuullisuuden sosiaalista puolta. Hypoteesin mukaan vastuullisuus parantaa yrityksen imagoa ja sidosryhmäsuhteita, mikä tuo asiakkaille lisäarvoa hyödykkeiden tai palveluiden suhteen. Tämä voi johtaa myönteisiin taloudellisiin kokonaisseurauksiin. Tosin artikkelissa todetaan, että yhden yrityksen menestyminen vastuullisuusteemalla ei tarkoita, että soveltamisesta seuraisi hyötyä toiselle yritykselle. Vastuullisuuden kautta voidaan erilaistaa tuotteet ja palvelut, jolloin hintaa tai myyntiä on mahdollista lisätä.

Yritysten yhteiskunnallisen vastuullisuuden kolme toteuttamistapaa ovat: hyväntekeväisyys, vastuullisuuden integrointi osaksi liiketoimintaa ja vastuullisuusinnovointi. Viimeksi mainittu voi tarkoittaa uusien markkinoiden etsintää. Vastuullisuuden teema on osa tutkimus- ja kehitysohjelmia sekä strategista johtamista. (Halme & Lankoski 2011, 43.) Tutkimalla sosiaalisia ja yhteiskunnallisia yrityksiä saadaan sosiaaliin, taloudellisiin tai ympäristötekijöihin liittyvää konkreettista tai asennepohjaista tietoa. Tietojen kautta voidaan arvioida työllistämistoimien vaikutusta vammaisten, vajaakuntoisten ja osatyökykyisten elämään. Työ- ja elinkeinoministeriö käyttää suosituksissaan apuna haastatteluja, sähköisiä kyselyjä ja kokemustietoa. Se myös vertaaniitä EU-projekteista saatuihin tietoihin. (Grönberg & Kostilainen 2012, 18.)

Houtbeckers (2011, 341) kysyy tekstissään miksi hyvinvointivaltioihin syntyy yhteiskunnallisia yrityksiä. Vastaus on, että liiketoiminnan keinoin saadaan aikaan ratkaisuja ja sosiaaliin ongelmiin ja edistetään samalla myönteistä yhteiskunnan kehitystä.

Yrityksiä syntyy siksi, että niiden avulla voidaan kehittää hyvinvointia lisääviä käytäntöjä.

Tarve yhteiskunnalliseen tai sosiaaliseen yrittämiseen on noussut esiin hyvinvointipalvelujen tuottamisessa, jossa julkisen sektorin osuus toiminnasta supistuu. Houtbeckers (2011) kertoo, että laki sosiaalisista yrityksistä ei ole houkuttanut sosiaalisia yrityksiä rekisteröitymään. Rekisteröityminen ei houkuta yrityksiä, sillä ne kokevat profiloituvansa joillain aloilla erityisen negatiivisesti tai sitten rekisterissä pysymisen jatkotoimet osoittautuvat hankaliksi (Hanikka, Korpela, Mähönen & Nyman 2007, 6). Hankaluutta rekisterissä pysyminen aiheuttaa siten, että yrityksen olisi palkattava tukijakson jälkeen lisää vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä. Vajaakuntoisten katsotaan koko työuransa ajan kuuluvan 30 prosentin osuuteen, sillä heidän vajaakuntoisuutensa ei katsota poistuvan.

Sosiaalinen yrittäjyys ei ole Hanikan ja muiden (2007, 8) tutkimuksen mukaan ollut erityisen tunnettu käsite, vaikka siitä keskustellaan nyt enemmän julkisesti. Lehdissä on ollut artikkeleita sosiaalisen yrittäjyyden eroista verrattuna yhteiskunnalliseen yrittämiseen.

Sosiaalinen yritys on yksi väline työttömyyden vähentämiseen, sillä se keskittyy työpaikkojen lisäämiseen vajaakuntoisille, pitkäaikaistyöttömille ja osatyökykyisille (Houtbeckers 2011, 341; Grönberg & Kostilainen 2012, 18). Sosiaalisen yrityksen statuksen saa palkkausperusteiden kautta, kun vähintään 30 prosenttia yrityksen palkatuista on Lain sosiaalisista yrityksistä mukaan palkattuja ja kun yritys on merkitty työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin. Status on hyödynnettävissä markkinoinnissa ja haettaessa joitain työllistämistukia.

2.3 Kahvilatoiminta osallistajana

Kahvilatoiminta on käyttäjäyyttä ja kokemuksia, jolla yksilö voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa paitsi asiakkaana, myös työhyvinvoinnin kautta. Kaupunkilaisuudesta tulee

politiikkaa (asiat, jotka tulisi tehdä), jonka kautta asioita voidaan suunnitella eteenpäin. Tutkimuksella on empiiris-historialliset tehtävänsä ja toisaalta teoreettis-poliittiset tehtävänsä kaupunkitutkimuksen epistemologiassa (Mäenpää 2003, 51). Tutkimuksen ja edistyksen kannalta on siis tärkeää, että kehittäminen ei ole vain abstraktia puhetta jossakin. Tutkimus on jossain määrin etääntynyt suunnittelutyöstä. Pitäisikin käydä keskustelua osallistumisesta (osallisuudesta ja osallistamisesta) ja mahdollisuuksista vaikuttaa. Kahvilatoiminta vaikuttanee pieneltä asialta yleisessä poliittisessa keskustelussa. Kun toimija on sosiaalinen yritys, osallisuudesta tulee tärkeä osa keskustelua ja imagoa.

Osallisuuden kehittämisestä Kettunen (2002,25) kysyy, haluavatko virkamiehet ja luottamushenkilöt enemmän osallistumista kansalaisilta, ja jos haluavat, niin millä ehdoin. Osallisuus on kytketty lainsäädäntöön ja kehittämishankkeisiin. Tosin lainsäädäntö ei takaa osallistumista, joten empiirinen tutkimus muodostuu tärkeäksi, kuten myös osallistumista tukeva ilmapiiri.

Politiikka on yhteiskunnassa vaikuttavia aatteita, olkoon yhteiskunta valtio tai globaali foorumi vaikka kauppasuhteille. Se on etuja ja arvoja, jotka vaikuttavat kehityksen suuntaan. Se on toimijuutta ja yleistä toimintaa, joka vaikuttaa suhteisiin sekä paikallisella että kansainvälisellä tasolla. Politiikka on myös historiaa, jolloin on tärkeää lähestyä instituution syntyä ja kehitystä.

2.4 Imagon merkitys

Sosiaalisilla kahviloilla ei ole pitkää historiaa, joten niiden imagoon vaikuttavat kulttuuris-käsitteelliset tekijät. Yritys ei voi itse päättää imagostaan: siitä, miten asiakkaat ja toiset toimijat näkevät sen ja muodostavat siitä omia mielleyhtymiään. Käsitteenä imago voidaan nähdä merkityksen tietoisien muodostuksen prosessina. Se on osin itse annettu tietoinen kuva liikeyrityksen tilasta ja fyysisistä ominaisuuksista. Karvonen (1999, 51) selittää muodostumista seuraavasti; ”Imago ei ole noin vain rakennet-

tavissa lähettäjätahon mielihalujen valtaisesti. Viestien lähettäjä, --, ei voi muuta kuin antaa ihmisille rakennusaineita, joista he aktiivisesti tuottavat käsitykset itselleen.” Imago on ennen kaikkea ihmismielen sisältä kumpuavaa. Journalistisessa tarkoituksessa termillä on huonompi maine, ja sillä viitataan kaunisteltuun olemukseen, joka eroaa voimakkaasti todellisuudesta. Resurssit imagon suhteen voidaan jakaa kahteen kategoriaan: se, mistä paikka tunnetaan vanhastaan ja se, mistä se tunnetaan nykyisin. Lisäksi materiaaliset resurssit ovat osa fyysisen ympäristön tunnettuustekijöitä. Maine on terminä hyvin lähellä imagoa, mutta siitä Aula ja Heinonen (2002,50) toteavat, että se on arvottavien kertomusten kokonaisuus, joten ei ole ihan sama, millaisia tarinoita yrityksestä liikkuu.

Yrityksen tarpeisiin kuuluvat maineenhallinnan alalla positiiviset tarinat palveluista, joita yritys tuottaa eli tässä tapauksessa kahvilan onnistuneet asiointikokemukset. Vaikeimmillaan tapahtumia voidaan tulkita neljän tarkastelutason kautta, eli on olemassa reaalitaso, tapahtumataso, mielikuvien välittäminen ja käsityksen taso. Mielikuvat ohjaavat käsitystä todellisuudesta, joskin sattuma voi myös vaikuttaa imagoon. Innokas maineen muokkaaminen voi kostautua, sillä viestejä on taipumus tulkita monen tasoisesti ja sen mukaan, kuka ne itselleen kokee kohdistuneen.

3 Mielenterveyskuntoutujan työllistyminen

Klubitalojen koko toiminta sitoutuu yhteisöllisyyteen, toiminnallisuuteen ja vertaistukeen, joista yhteensä muodostuu klubitaloideologia. Siirtymätyö on keskeinen osa Klubitalojen työllistymistä tukevaa toimintaa.

Vates-säätiön (2014) sivuilla kerrotaan siirtymätyöstä seuraavaa: *”Työnantaja voi palkata klubitalon jäseniä siirtymätyöpaikkaohjelman puitteissa määräaikaisiin työsuhteisiin. Siirtymätyö on osa-aikaista, tyypillisesti 2–4 tuntia päivässä, ja kestää yleensä 5–9 kuukautta. Siirtymätyöpaikat ovat klubitalon jäsenille mahdollisuus testata työkykyä ja osaamista. Siirtymätyö-jakson jälkeen työnantaja voi halutessaan jatkaa työsuhdetta.”* Työtoiminta nojaa Valkosen, Peltolan ja Härkäpään (2006,106) mukaan psykiatriseen ajatteluun. Mielenterveysongelmaisten ja osatyökykyisten

työllistymiselle on muitakin malleja, kuin siirtymätyö ja työkeskustoiminta. Tutkijat toteavat tässä tutkimuksessa, että aina projektin tai toiminnan nimi ei kerro, miten työllistämispalvelu toteutuu. On todettu, että eri toimintamuotoihin osallistuneet eivät ole juurikaan eronneet toisistaan elämänhallinnan, sosiaalisten muutosten, toimintakyvyn tai sairauden oireiden muutosten osalta.

Mielenterveyskuntoutujat ovat arvioineet mielenkiintonsa säilyvän korkealla jos työpaikan ilmapiiri on ollut myönteinen. Työtyytyväisyys on ollut hyvä kun työssä on voinut käyttää potentiaaliaan eli kykyjä tai taitoja, työssä on ollut vaihtelua ja on ollut arvostetuksi tulemisen kokemuksia. On todettu myös, että oma työn arvostus on yhteydessä yleiseen psyykkiseen hyvinvointiin työntekijöillä (mts. 105.)

Yhdysvalloissa, jossa sekä tuetun työllistämisen malli että klubitalotoiminta ovat saaneet alkunsa, on tehty paljon avoimille työmarkkinoille työllistymistä koskevia tutkimuksia. Työllistymismallit edistävät mielenterveyskuntoutujan toimintakykyä ja sosiaalista vuorovaikutusta. Valkosen, Peltolan & Härkäpään (2006) mukaan on todettu kaikkien käytössä olevien mallien hyödyllisyys ja tarpeellisuus.

On katsottu, että on kuusi tekijää, jotka määrittävät työllistymisen tukimalleja työtehtävien yksinkertaisuus yhdistettynä työympäristön turvallisuuteen ja normaaliin palkkaan sekä avoimille työmarkkinoille osallistuminen ja työn sisällön yksilöllinen muokkaaminen. Itsensä kehittäminen on myös tärkeää.

3.1 Siirtymätyö

Siirtymätyöpaikkaohjelmasta on mahdollisuus työllistyä avoimille työmarkkinoille, mikä tarjoaa työllistyneille jäsenille sosiaalisen integroitumisen mahdollisuuden. Klubitalojen siirtymätyön erottaa sosiaalisesta palkkauksesta se, että työtehtävät ovat vakioituja ja varsin yksinkertaisia. Aidoissa tuetun työllistymisen malleissa, kuten klubitalojen siirtymätyössä, solmitaan normaali työsuhde, jossa maksetaan työstä normaalia palkkaa. (Valkonen, Peltola & Härkäpää 2006, 105.)

Siirtymätyöohjelma on sidoksissa klubitalon jäsenyyteen ja on paras ratkaisu kuntoutujalle, joka haluaa kartuttaa työkokemustaan tai arvioida omaa työkykyään. Siirtymätyöjakson jälkeen on mahdollista jatkaa toisessa siirtymätyöpaikassa tai palata Klubitalotoiminnan arkeen. (Suvimäen Klubitalo 2014).

3.2 Työn merkityksestä

Vaikka yhteiskunta on muutoksessa ja pirstaloituu, on työn tekeminen silti arvostettua. Suomessa sanotaan vallitsevan luterilaisen työpainotteisen etiikan, joka viittaa koruttomuuteen ja työn merkitykseen. On sanottu, että siirtymätyöjakson jälkeen kuntoutuja voi hakeutua avoimille työmarkkinoille tavallisten työnhakumenetelmien avuin. Valkonen ja muut (2006, 113) sanovat, ettei siirtymätyötä ole kaikille halukaille.

Työn sosiaalinen merkitys ei painotu vain työympäristöön. Työ muodostaa normin, joka osoittaa myös niiden identiteetin, jotka jäävät työelämän ulkopuolelle. Normin täyttäminen tuo työläiselle moraalista arvoa, kunniaa ja mahdollisuuden hankkia sosiaalisesti hyväksytty asema, johon voi liittyä arvostusta.

Mielenterveyden yhteydessä puhutaan usein leimasta tai stigmasta. Leimautuminen voi määrittää elämää ja sosiaalisia suhteita senkin jälkeen, kun on jo toivuttu mielen-terveysongelmasta. Stigma voi johtaa sosiaaliin hylkäämisiin. Hylkäämisten välttämiseksi saattaa mielen-terveysongelmista kärsivä henkilö tehdä haitallisen selviytymismallin itselleen. Tällaisia strategioita ovat ongelmien salailu ja mahdollisten hylkäämistilanteiden välttely. Tavallisimpia ongelmia mielen-terveyskuntoutujalle ovatkin leimautuminen ja yksinäisyys. (Valkonen, Peltola & Härkäpää, 2006, 113.)

Sosiaalinen yritys nivoutuu tähän ajatusketjuun olemalla tuetun työn mahdollisuus. Vaikka työ on korkeaan tuottavuuteen pyrkivää, se on suunniteltu siten, että jaksaminen ja ergonomiset kysymykset on otettu huomioon. Sen pitäisi ylläpitää sellaista tilaa, jossa toipuminen tai oppiminen jatkuvat ja kuntoutuja tai muu työllistetty integroituu osaksi työelämää.

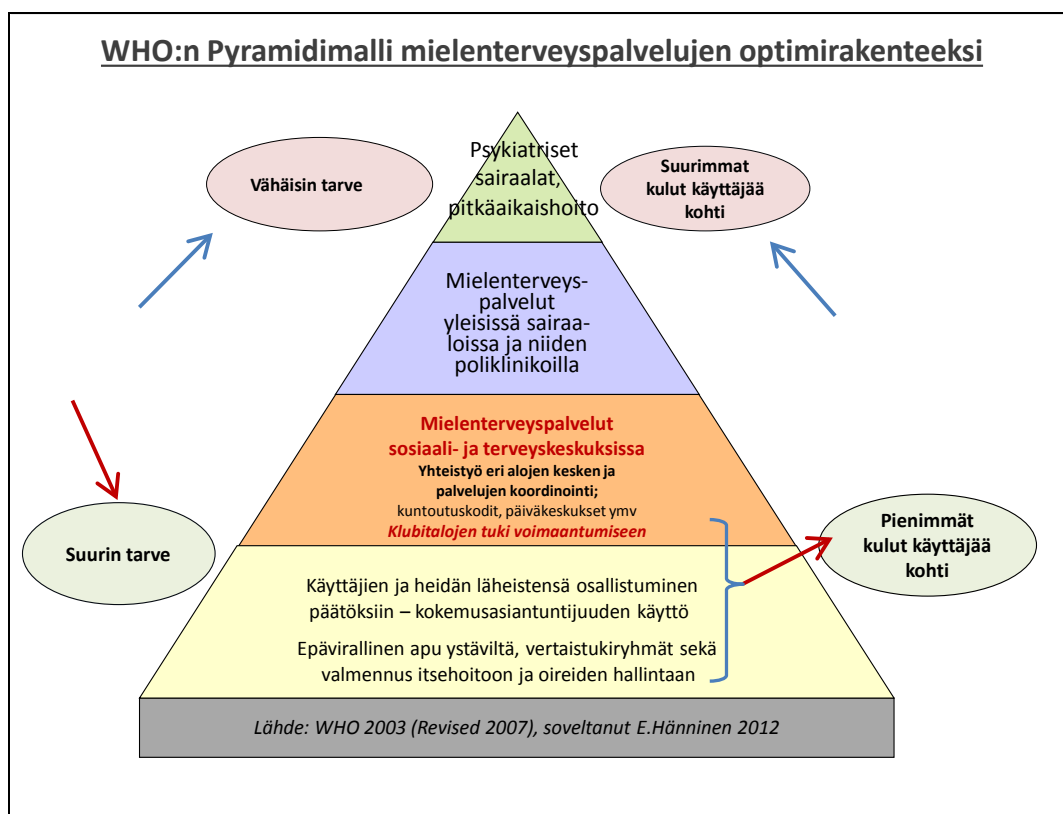
3.3 Yritys ja vastuu ihmisestä

Sorsan (2011, 152) mukaan entisaikojen tehdasyhteisöt ottivat vastuun ihmisistä sen mukaan, mitä muita palveluja oli tarjolla kirkon tai valtion taholta ja kompensoivat näin palvelujen niukkuutta. Maatalousyhteiskunnan hylänneiden oli sopeuduttava vallitsevaan järjestykseen, joka oli mahdollisesti ainoa tarjolla oleva vaihtoehto hyvälle elämälle. Aiempi tehdasyhteisömalli tarjosi majoituksen, ruuan ja sairaanhoidon. 1900-luvun lopulla monet vastuut olivat jo siirtyneet julkisyhteisölle, kuten valtiolle ja kunnille. Aiemmin työnantajien tarjoamille työoloille ei ollut oikein vastinetta, ja yritysten menestys riippui työntekijöiden hyvinvoinnista. Tämä on kehittänyt yritys vastuun politiikkaa: mistä otetaan vastuuta tai mistä ollaan vastuussa.

Nyky-yhteiskunnassa Hanikka ja muut (2007, 10) kertovat vastuun yksityistämisestä, eli valtiolle ja kunnille aiemmin määritellyjä vastuukysymyksiä on alettu siirtää takaisin yksilöille. Hyvinvointi syntyy sekamallin kautta, jossa osallisina ovat järjestöt, vapaaehtoistyö, verkostot, yritykset ja perheet. Lopulta yksilöllä on osana verkostoa yhä laajempi vastuu kaikesta.

3.4 Klubitaloissa tapahtuva työhön oppiminen

Hänninen (2012, 62) on selventänyt teoksessaan Choices for recovery Klubitaloa oppimisympäristönä tekemällä aiheesta kaavion. Hoidon kulun alkuvaiheessa on lääkettä ja psykiatrista hoitoa. Mielenterveyspalveluissa edistytään seuraavaksi toiminnalliseen kuntoutumiseen, jota edustavat päiväkeskukset, päiväsairaalat ja muut aktiviteetit. Tästä voidaan edistyä siirtymävaiheeseen, tasojen 4-7 välille, jossa Klubitalo sijaitsee.



Kuvio 1. Who:n pyramidimalli. (Esko Hänninen 2012)

Klubitalo edustaa psykososiaalista kuntoutusta, työkeskeistä päivää ja esi-ohjausta, ja siellä kehitetään muun muassa oppimaan oppimista ja atk-taitoja. Se tarjoaa paikkaa vertaistukea ja uusia ystäviä sekä sosiaalisia taitoja ja kielikursseja, oppimisen ja asumisen palveluja sekä asumisen tukea. Tämä kaikki edistää siirtymää uusien taitojen kanssa työelämään avoimille työmarkkinoille.

WHO:n suositus mielenterveyspalvelujen järjestyksestä hoidossa ja kuntoutuksessa kuuluu siten, että mielenterveyspalvelut tulisi järjestää monimuotoisesti ja yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Järjestelmä on seitsentasoinen. Tasolla 4 luodaan ja erilaistetaan yhteisöllisiä mielenterveyspalveluja. Tähän tasoon kuuluvat mielenterveyskuntoutujien päivätila, kotipalvelutyö, Klubitalot ja yhteisöpohjainen kuntoutus (CBR) eli community-based rehabilitation. Tasolla 6 investoidaan yhteisöpalveluihin. Tasolla 7 toteutetaan kaikki edellä mainitut toimenpiteet alueellisten toimijoiden ja soveltuvien vapaaehtoisjärjestöjen kanssa yhteistyössä.

Tasoilla 1-4 mielenterveyskuntoutuja ei voi ajatella olevansa integroitunut työelämään, sillä yleensä vointi on niillä tasoilla liian heikko ja paineet voivat aiheuttaa romahduksen voinnissa. Siirtymätyön voidaan ajatella olevan tason 7 toiminto. Kuitenkin koko päivän olemalla Klubitalolla ja osallistumalla toimintaan tehtävistä muodostuu työpainotteinen päivä, mikä edistää paluuta työelämään. Klubitalolla oleminen ja tehtäviin osallistuminen on vapaaehtoista.

4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusongelmaa voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta, mutta kvalitatiivinen tutkimus on parempi tilanteessa, jossa asia ei ole tuttu. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttäisi Kanasen (2011,133) mukaan tilannetta, jossa ilmiö tunnetaan tarkasti, jotta ilmiötä voitaisiin lähestyä sellaisella kysymyspatteristolla, joka pohjaa teoriastaan. Kysymyksiin haetaan vastaukset materiaalin avulla, ja tässä tutkimuksessa materiaali tarkoittaa teemahaastatteluja ja teoriapohja kirjallisuuteen pohjaavaa materiaalia.

Tutkimusasetelma määrittää menetelmien käytön. Luotettavuutta mittaa validiteetti eli se mitataanko oikeita asioita? Käsitteistö tulee määritellä oikein, mikä tapahtuu perehtymällä aineistoon ja tutkimalla sitä tarvepohjaisesti. Voidaan olettaa, että teemakysymysten ollessa vielä luonnosvaiheessa voi löytyä piilomuuttujia, jotka vaikuttavat tuloksiin. Näistä tulee pyrkiä pois hiomalla ennako-oletuksia. (Kananen 2011)

Sosiaalisen kahvilan näkymiä tarkasteltiin kysymällä kahvilayrittäjiltä heidän näkemyksiään tulevaisuuden kannattavuudesta, mieltymyksistä työntekijävalintojen suhteen ja miettimällä vastauksia IDUS-testin kautta. IDUS tulee englannin kielen sanoista: importance, delivery, uniqueness ja sustainability. Jos testin osa-alueet ontuvat, on hyvän maineen etuja hankala saavuttaa. Testin olemassaolon lähteet ovat seuraavat: Missä määrin organisaation tekemiset ovat sidosryhmille oikeasti tärkeitä? Pysyykö organisaatio tarjoamaan tarvittavat palvelut niitä tarvitseville? Kuinka ainutlaa-

tuisia ovat tarjotut palvelut? Onko toiminta taloudellisesti, moraalisesti ja eettisesti kestäväällä pohjalla?

Tässä tutkimuksessa käydään läpi sosiaalista yrittäjyyttä erikoistuen sosiaalisesti palkkaaviin kahviloihin. Olin aiemmin lukenut tutkimuksia aiheesta sosiaalinen yrittäjyys ja halusin lähestyä aihetta sen kautta, miten saada kysymyksenasettelusta positiivista ja koko tutkimuksesta positiivinen tai ainakin neutraali. Näkemykseni mukaan aiemmat tutkimukset aiheesta ovat negatiivissävytteisiä. Niissä on koettu vajaakuntoinen tai mielisairas yksilö rasitteeksi, eikä parempaa työelämää kohti pyrkijäksi.

Yritysten löytyminen tapahtui tässä tutkimuksessa sosiaalisten yritysten rekisterin kautta. Rekisteri sisältää ajantasaisen listan kaikista sosiaalisina yrityksinä toimivista yrityksistä, jotka toimivat lain sosiaalisista yrityksistä puitteissa. Listan suhteen oli käytettävissä hakutoiminto ctrl + F, joka hakee käytettäessä tekstitiedostosta tai taulukosta sanan tai sanojen yhdistelmän. Hakusanana oli kahvila, jolla löytyi seitsemän kahvilayritystä ympäri Suomea. Yhteystiedot yrityksille haettiin marraskuussa 2013 Google-hakukoneen avulla. Otannassa löytyneillä yrityksillä oli monesti oma internet-sivu, tai yhteystiedot löytyivät Kauppalehden yritysrekisteristä. Yritykset vaikuttivat maantieteellisesti sijaitsevan hyvin hajallaan ympäri Suomea.

Aluksi suunniteltiin lista kysymyksistä, joihin kahviloiden omistajien/johtohenki löiden haluttiin vastaavan. Yrityksiin lähetettiin 7 kyselyä ja esittelykirjettä. Yksi jäi minulle ja loput lähetettiin kirjeitse yrityksiin. Ensimmäinen haastattelu toteutettiin 15.2.2014 Tampereella. Kolmantena päivänä maaliskuuta valikoitunut yritysjoukko oli selvillä ja puhelinhaastatteluista oli sovittu, sillä esim. Espooseen ja Turkuun on pitkä matka fyysisesti Jyväskylästä. 10.3.2014 yksi haastatteluista peruttiin, sillä yrityksestä ilmoitettiin, etteivät he ole enää sosiaalinen yritys. Haastattelut pidettiin lähes sovittuina aikoina, ja ainoastaan joitakin haastatteluajan siirtymiä oli yllätyskoustamisten vuoksi. Aineistoa läpikäytiin useasti ja sitä verrattiin teorialähteisiin, joiden pohjalta tämä tutkimus on valmistunut.

Osallistuneita kahvilayrityksiä oli yhteensä 6. Haastattelut tallennettiin nauhalle, ja yksi haastatteluista päädyttiin puhelimen muistin sijaan tallentamaan paperille suoralitterointina. Jokainen haastatelluista yrityksistä oli saanut esittelykirjeen ja kyselyn jo ennakoon. Tiedonantajilla oli lupa päättää osallistuvatko he haastatteluun. Heillä oli myös mahdollisuus vaikuttaa haastattelun ajankohtaan. Jokaisella haastatellulla on varmasti ollut ymmärrys siitä, mitä on pyritty kysymään, ja kyky vastata kysymyksiin.

Validi tutkimus mittaa sitä asiaa, jota sen on ollut tarkoituskin mitata. Tutkittavien joukko on hyvin määritelty, kysymykset perusteltuja ja vastausprosentti kattava. Osin tässä tutkimuksessa on päädytty käyttämään enemmän kirjallisuutta ja uutislähteitä kyselyn aineistoa täydentävänä materiaalina. Tutkittavina olivat sosiaalisten kahvilayritysten johtavien henkilöiden asenteet, se, keitä on palkattu ja näkykö se asenteissa. Asennepuolen kautta on haluttu selvittää, onko sosiaalinen kahvilayritys mielenterveyskuntoutujalle mahdollisuus työllistymiseen.

Sosiaalisia yrityksiä on monenlaisia ja erityisryhmä, kahvilat haluttiin lähempään tarkasteluun. Niitä oli vuonna 2012 seitsemän, joista kuusi osallistui tähän tutkimukseen. Tällä hetkellä, marraskuussa 2014, toimintaansa jatkavia, sosiaalisin perustein palkkaavia kahviloita on vain yksi. Sosiaalisten yritysten rekisteri julkistaa puolivuositain Excel-tilaston, josta voi hakutoiminnoilla selvittää asioita, jotka ovat omalle tutkimukselle olennaisia. Tämä Excel-tilasto löytyy osoitteesta www.sosiaalinenyritys.fi. Mitä pienempi on vastaajajoukko, sitä sattumanvaraisempia tuloksia voidaan olettaa saatavan. Tässä tutkimuksessa vastausprosentti kohdejoukossa oli noin 86 %.

5 Teemahaastattelu

Haastattelulla tarkoitetaan henkilökohtaista haastattelua, jossa haastattelija esittää suulliset kysymykset ja merkitsee tiedonantajan vastaukset muistiin. Haastattelemalta selvitetään, mitä ihminen ajattelee tai miksi toimitaan niin kuin toimitaan. Haastattelun etu on joustavuus, sillä haastateltavan kanssa voidaan käydä keskustelua.

(Tuomi & Sarajärvi 2003, 73.) Tärkeintä on saada paljon tietoa halutusta aiheesta, joka tässä tutkimuksessa on sosiaalinen kahvilayrittäjäyys, joten on ollut perusteltua

antaa haastattelukysymykset ennakoon. Haastateltuja informoitiin aiheesta ja yhteydenpidon aloittamisesta ennakoon.

Puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu on etenemistä etukäteen valittujen teemojen ja tarkennusten varassa. Tiedonantajille esitettiin kysymykset 1-2 viikkoa ennen yhteydenottoja. Vaihtelua kysymysjärjestyksessä ei ollut. Joukkotiedotuksen tuotteita eli artikkeleita voidaan kerätä ja analysoida, sillä näin saadaan teoria-pohja hahmottumaan. Keräämällä ja analysoimalla artikkeleita sosiaalisista yrityksistä ja yhteiskunnallisista yrityksistä saadaan selville niiden yhtenevyydet ja eroavaisuudet, se, mitä sosiaalisen yrityksen halutaan olevan tai mikä vaikuttaa aloittavien yrittäjien mielikuviin sosiaalisesta yrittäjyydestä.

Teemoittelu on laadullisen aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä eri aihepiirien mukaan. Näin voidaan vertailla aihepiirien esiintymistä. Aineistonkeruu on tapahtunut teemahaastatteluna, joten teemat muodostavat jäsennyksen aineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 92.)

Vieraskielistä kirjallisuutta on tutkittu erityisesti työn suunnitteluvaiheessa. Vieraskieliset lähteet eivät tuo juurikaan lisäarvoa tutkimukselle, koska ne eivät ole sovellettavissa Suomessa käytettyyn sosiaalisen yrityksen malliin. Amerikkalainen järjestelmä tulkitsee käsitteen ”Social Entrepreneurship” laaja-alaisemmin koskemaan myös ympäristönsuojelullisia toimenpiteitä, jotka ovat myös kolmannen sektorin vastuulla. Suomalainen sosiaalinen yritys on lähempänä italialaista ja brittiläistä mallia, joita ei kritisoida yhteiskunnan varojen käytöstä, sillä italialaisten käytänteiden pohjalta syntynyt malli pohjaa markkinavetoisuuteen.

6 Tutkimuksen tulokset

Teemahaastatteluiden kautta kävi ilmi, että se, millainen paikka on todellisuudessa vaikuttaa vähemmän imagoon kuin se mitä siitä puhutaan ja millainen mielikuva paikasta on muodostunut. Sosiaalisen kahvilan erottaa kaikista muista kahvilatyypeistä

se, että osa työntekijöistä on vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä. Voidaan myös tarjota erityistuotteita ruokavaliorajoitteisille, kuten gluteenittomia leivoksia. Maailmalla sosiaaliset kahvilat eivät käytä perhoslogoa, johon niillä olisi mahdollisuus hyväksytyin rekisterissä olon puitteissa.

Kävijäkunta on ihmisiä eri elämänvaiheissa ja tilanteissa. He eivät ole yhtenäinen joukko, mutta he ovat suvaitsevaisia ihmisiä, koska eivät esitä ulospäin ennakkoluulojaan esim. mielenterveysongelman tai vammaisen työntekijän suhteen. Monesta asiakkaasta tulee kanta-asiakas, joka suosittelee palveluita ystäville ja tuttaville palvelun ja tuotteiden vuoksi.

Tarjotut palvelut eivät ole ainutlaatuisia, sillä kahvilakulttuuria on tarjolla myös monessa muussa kahvila-alan yrityksessä. Palvelut ovat erikoisimmillaan gluteenittomia tuotteita. Missään ei ole kerrottu, että asiakkaita ei olisi palveltu. Sidosryhmä, joille toiminta merkitsee eniten, ovat yrityksiin erityistuilla palkatut. He haluavat olla työssä, joka tuo merkitystä ja sisältöä elämään. Palkkauskelpoisten ryhmä on suurempi, kuin se montako näihin yrityksiin voidaan määritysten mukaan palkata. Eettiseltä kannalta sosiaalinen yritys on vahvoilla – sehän pyrkii rikkomaan tabuja palkkaamalla hyvin päämarkkinoista poikkeavaa väkeä. Kaikki pitkäaikaistyöttömät eivät kuitenkaan ole työttömiä omasta tahdostaan ja mielenterveyskuntoutuja tai vammaisen ilahtuu varmasti oman työn kautta saadusta palkkakertymästä.

Vajaakuntoista työntekijää pidettiin parempana työntekijänä kuin pitkäaikaistyöttönä, sillä katsottiin, että pitkäaikaistyöttömän asenne voi olla sellainen, joka estää työnteon tai pidempiaikaisen työsuhteen. Todettiin myös, että repaleinen työhistoria isommassa kaupungissa asuvalla määrittää todella paljon sitä, millainen persoona tämä on.

Yksi pitkäaikaisimmista ongelmista sosiaalisten yritysten kentässä on tänäkin päivänä se, miten saadaan pidettyä sosiaalisen yrityksen status, kun henkilökunta vaihtuu. Imagon ja maineenhallinnan kannalta ei haluttu palkata kuin parhaiten voivia mielenterveyskuntoutujia. Hanikan ja muiden (2007, 19) tutkimuksessa on törmätty koviin

asenteisiin yrittäjillä, jotka eivät ole perustamassa sosiaalista yritystä mutta joilta kysyttiin yrityksiin liittyvistä mielikuvista. Asenteet olivat tutkimuksessa kovempia, kuin niillä, jotka ovat olleet yrittäjinä sosiaalisesti palkkaavissa kahvilayrityksissä. Oma toiminta on pääsääntöisesti koettu vain myönteiseksi tai ei ole haluttu tuoda esiin ongelmakohtia. Hanikan ja muiden VATES-säätiölle tuottamassa tutkimuksessa kyselyyn vastanneet yritykset olivat pääosin pienyrityksiä. Muissakin tutkimuksissa on todettu, että pitkäaikaistyötöntä ei voida pysyvästi palkata sosiaaliseen yritykseen, jos tarkoituksena on pitää yritys sosiaalisena. Vajaakuntoisen voi työllistää sosiaalisena yrityksenä pysyvämmiin, sillä on katsottu, että tällaisen työllistettävän tila (terveydellinen, henkinen) on staattinen eli muuttumaton.

Yhteenvetona Hanikka ja muut (2007,20) toteavat, että heidän tutkimuksensa alueella, Itä-Uudellamaalla ja Etelä-Pohjanmaalla, on kiinnostusta, valmiutta ja mahdollisuuksia sosiaaliseen yrittämiseen. Sosiaalisesta yrittämisestä ei ole koettu olevan paljoa tietoa saatavilla ennen päätöstä palkata joku kategorioihin soveltuvista työntekijöistä. He, jotka olivat sosiaalisia yrittäjiä, tai olivat olleet, kokivat, että tietoa aiheesta saa riittävästi työvoimatoimiston tai työvalmentajan kautta. Kokemuksen mukaan asiat järjestyivät palkatun vajaakuntoisen kohdalla parhaiten muihin ryhmiin verrattuna.

Sosiaaliset kahvilat eivät ole olleet pitkäikäisiä toimijoita, ja monella yrityksellä jää sosiaalisen yrittämisen kausi noin vuoteen, minkä jälkeen mietitään jatkoa, sitä oliko kokemus miellyttävä kokonaisuutena ja mistä saadaan jatkossa soveltuvia työntekijöitä. Sosiaalisesti palkkaavia kahvilayrityksiä toimii marraskuussa 2014 rekisteröitynä vain yksi.

Kappaleessa 2.3 on pohdittu, mitä on politiikka. Tässä tapauksessa se olisi kuluttajavalintoja. Pyydetään palveluja tuottajalta, joka pyrkii yhteiskunnallisen hyvän lisäämiseen työllistämistoimenpiteiden kautta. Kahviloissa ajan viettäminen on suosittu ajanviete päivisin eri-ikäisillä toimijoilla. Jos riittävän monet pyytävät tietyn kaltaista palvelua, on se yrittäjille selkeä viesti, että niitä kannattaa tarjota. Yhteiskunnan on vaikea sanella ylätasolta millaisia palveluja kuluttajan tulee haluta vallitsevassa ym-

päristössään, mutta eettisiin arvoihin vedoten voisi olla parempi, jos sosiaalisista kahvilayrityksistä tulisi yleisempi yritysmuoto kahvila-alalle.

IDUS-testi ei kuulu yleiseen asiantietoon, joten avataan kysymyksiä vielä: organisaationa sosiaalisesti palkkaavat yritykset ovat eettisesti tiedostavan kuluttajan valinta. Suuria vaikutusmahdollisuuksia yrityksellä ei ole siihen mitä kuluttajat lopulta ostavat. Voidaan kuitenkin tarjota kahvia, joka on reilun kaupan tuote tai paikallisen pienyrityksen tuottamaa pullaa, jos ei ole ihan itse tehtyä. Moni sosiaalisista kahvilayrityksistä on niin pieni rakenteeltaan ja työntekijämäärältään, että on hankalaa olla monitaituri toiminnan erikoistamisen suhteen. On keskityttävä siis perusliiketoimintoihin.

Maineenhallinta on yksi toimivan yrityksen perustoiminnoista, jota ei ajatella ehkä tarkoituksenmukaisesti läpi linjan. Työntekijöiden edustavuus on yksi kysymys. Normaaliin voittoon pyrittäessä työnantaja haluaa enemmän irti työntekijöistä joka suhteessa. Yleensä työilmapiiriin voidaan tulkita olleen hyvä haastatelluissa yrityksissä. Työntekijöiden jaksaminen oli riittävää ja konkreettisin eettinen kysymys, joka voi nousta esiin, on tarjoillun kahvin alkuperä.

Jotta yritys pysyisi rekisterissä, sen on toimittava hyvien liiketapojen mukaisesti eli hoidettava velvollisuutensa työntekijöitä kohtaan. Tämä tarkoittaa verojen maksamista, sosiaaliturvamaksuja ja muita mahdollisia velvoitteita. Hanikan ja muiden (2007, 7) mukaan yrityksen on myös hyödyttävä kaikista ylimääräisistä velvoitteistaan. Yhteiskunta kuitenkin tukee sosiaalista yritystä pääasiassa suurempien työllistämistukien muodossa. Tukien määräaika on pidennetty näissä yrityksissä erityistoimenpiteenä, jotta vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille olisi töitä.

Koko sosiaalisen yrittämisen kenttää vaivaa nyt epävarmuus jatkumisesta. Työ- ja elinkeinoministeriössä on kommentoitu (6.11.2014), että voimassa olevaa lakia sosiaalisista yrityksistä tullaan tarkastelemaan tarvenäkökulmasta. Sillä on koettu, että laki ja yritysmuoto ovat olemassaoloaikanaan jääneet tuntemattomiksi ja että sosiaalinen yrittäminen herättää asiakaspuolella negatiivisia tuntemuksia. Asiaan perehty-

mättömiltä on saatu sellaisia kommentteja, että ”kaikki työntekijät ovat sosiaalita-pauksia”. Koska yrittämisen mallille on päällekkäisiä ratkaisuja tai korvaavia malleja jo olemassa, kuten työaikapankki, on työ- ja elinkeinoministeriössä meneillään selvitys siitä tarvitaanko sosiaalista yrittämistä.

7 Pohdinta

On ehkä syytä toistaa kysymykset: Mistä muodostuu sosiaalinen kahvila? Mistä on kyse sosiaalisessa kahvilassa? Millaisia työllistymismahdollisuuksia sosiaaliset kahvilat tarjoavat? Aineistossa on tutkittu yrityksen toimintaa, työllistettyjen joukkoa ja asiakkaita. Kyselyt oli suunnattu yritysten johtohenkilöille, joten syntynyttä aineistoa leimaa esimiestoiminnan näkökulma. Työyhteisöjen voi katsoa olleen jaksamiseen suuntaavia ja toimintakykyä kehittäviä, sillä pitkäaikaistyötön ja vajaakuntoinen ovat poikkeavassa asemassa henkisen tai fyysisen jaksamisensa suhteen verrattuna ihmisiin, joilla ei ole katkonaista työhistoriaa. Taloudellisesti yritysjoukko voi ihan hyvin, sillä yrityskohtainen tuki on kompensaatiota vajaakuntoisuuden aiheuttamasta työajan lyhenemästä.

Sosiaalinen kahvila muodostuu siis joukosta määrätyin edellytyksin työllistettyjä ihmisiä, jotka työskentelevät muiden joukossa. Erityispalkkasopimuksella olevia on tietty prosenttiosuus suhteessa tavallista työpäivää tekeviin. Palkatuilla on joko sosiaalisia, fyysisiä tai psyykkisiä ongelmia, mutta työnohjauksessa asiat on osattu ottaa huomioon, koska toiminta koettiin hyötyakselilla niin kannattavaksi, että useimmat yrityksistä olivat jatkamassa sitä. Tosin ennustettavuus oli niin heikkoa, että tutkimalla sosiaalisten yritysten rekisteriä vuoden 2014 marraskuussa oli nähtävissä, että vain yksi sosiaalinen kahvila oli edelleen rekisterissä. Toisilla oli siis lähinnä halua toimia työllistäjinä sosiaalisin perustein, jos löytyy sopivia työntekijöitä.

Jatkotutkimusideana suositellaan olemassa olevien sosiaalisten yritysten asiakkuuksien tutkimista tai uusasiakashankintaselvitystä. Sosiaalisen yrittäjyyden positiivisia ja

negatiivisia konnotaatioita on tutkittu riittävästi. Myös henkilöstötutkimus yhdessä isommassa sosiaalisessa yrityksessä voisi olla mielenkiintoinen. Töissä jaksamisen kysymykset voivat myös mietityttää, mutta palkkausvaiheessa nähdään varsin hyvin, missä tilassa hakija on. Hakuhistorian rikkinäisyys voi kertoa osaltaan jaksamisen puutteesta.

Yksi kysymys nousi esiin, kun tutkimuksia oli luettu ja haastattelut tehty: Vajaakuntoisissa mielenterveyskuntoutujissa on monenlaisia tapauksia eli ketkä valikoituvat kahvilatyöhön tai yleensä sosiaalisiin yrityksiin työvoimaksi? Tiedottamiselle on tarvetta paitsi yrittäjien suuntaan, myös mielenterveyspalvelujen suuntaan, että parempikuntoisille osattaisiin kertoa heidän mahdollisuuksistaan työelämässä. Nyt valikojana on työvoimatoimisto, jonka pitäisi tuntea jokaisen työelämäänsä haluavan edellytykset jostain. Mielenterveystoimisto antaa myös suosituksia kuntoutuville siitä kuinka hakea töitä.

Aiemmissa sosiaalista yrittäjyyttä koskeissa tutkimuksissa lähestymistapa on ollut negatiivissävytteinen. Tässä opinnäytetyössä on pyritty välttämään negatiivista tulkintaa ja asioista kysyttiin niiltä, jotka ovat sosiaalisen yrittämisen alalla toimijoina. Tosin aiemmissa tutkimuksissa alalla toimiminenkaan ei ole ollut tae siitä, että yrittäjät suhtautuisivat suopeasti tukityöllistettäviin. Koska sosiaalista yrittäjyyttä on sovellettu vuodesta 2004 ja siitä on tehty tutkimuksia, voikin jatkotutkimuksen haasteena olla se, miten koko sosiaalisen yrittämisen kenttää voisi saada kehitettyä siten, että sillä työskenteleminen ei ole leimaavaa.

Taloudellinen, sosiaalinen ja ympäristöpuoli tulisi jotenkin tasapainottaa. Jokaisen menestyvän yrityksen tarkoituksena on voiton tuottaminen omistajilleen tai sijoittajilleen. Sosiaalisuus voi olla voiton jakoa hyväntekeväisyyteen ja reilusti toimimista eli velvoitteiden hoitamista työntekijöitä ja sidosryhmiä kohtaan. Ympäristövastuu voi olla pienissä yrityksissä sitä, että hoidetaan kierrättäminen. Sertifikaatein voi myös osoittaa vastuunsa. Pakkausmerkinnät kertovat paljon yrityksen koosta ja arvoista.

Yksikään tutkituista yrityksistä ei käyttänyt perhoslogoa mainonnassaan. Tavallaan voidaan ajatella, että valinta olla käyttämättä logoa on kustannustehokkuusasia. Sitä ei tarvitse tehdä uusia kylttejä siten tai sommitella mainoksia. Se on kuitenkin myös maineenhallinta-asia: kun sosiaalisista yrityksistä ei puhuta tai puhutaan negatiiviseen sävyyn, on koettu, että on parempi kun ei kerrota asiasta. Logon käytöstä ei tässä tutkimuksessa kysytty erikseen.

Sosiaalisten yritysten tulevaisuus tulee riippumaan siitä, mihin tulokseen työ- ja elinkeinoministeriö omassa selvityksessään vuoden loppuun mennessä päätyy, eli onko jatkossa enää sosiaalisia yrityksiä siinä muodossa kuin niitä tämän tutkimuksen aikana oli.

Lähteet

Aula, P. & Heinonen, J. 2002 Maine. Menestystekijä. Helsinki: WSOY

Grönberg, V. & Kostilainen H. 2012. Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus. Yhteinen yritys -hanke. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

12/2012. Helsinki: Edita publishing.

Hanikka, K. Korpela, P. Mähönen, A. & Nyman, C. 2007. Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen yritystoiminta. Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä – projekti. Kerava: Savion kirjapaino Oy.

Houtbeckers, E. 2011. Miksi hyvinvointivaltioihin syntyy yhteiskunnallisia yrityksiä? Teoksessa Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa. Toim. M. Joutsenvirta, M. Halme, M. Jalas & J. Mäkinen. Helsinki: Gaudeamus, 341-342.

Huotari, T., Pyykkönen, M. & Pättiniemi, P, 2008. Sosiaalisen ja taloudellisen väli-maastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen. Helsinki: STKL.

Hänninen, E.2012. Choices for recovery. Tampere: Tampere University Print Oy.

Härkäpää, K., Ala-Karhuluoma, M., Hyvärinen, M., Kokko, R-L & Narumo, R. 2000. Tavoitteena työ. Tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Kuntoutussäätiön työselosteita 21/2000. Helsinki: Yliopistopaino.

Joutsenvirta, M., Halme, M., Jalas, M. & Mäkinen, J. (toim.) 2011. Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa. Helsinki: Gaudeamus.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kaukovalli, S. & Niittykangas, H. (toim.) 2009. Sosiaalinen yrittäjyys: Näkökulmia ja tuloksia. N:o 177/2009. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kettunen, P. 2002. Miksi osallistumisesta puhutaan? Osallistumisen kehittäminen suomalaisissa kunnissa. Teoksessa Osalliset ja osaaajat. Kansalaiset kaupungin suunnittelussa. Toim. P. Bäcklund, J. Häkli, & H. Schulman. Helsinki: Gaudeamus, 18-35.

L 30.12.2003/1351. Laki sosiaalisista yrityksistä.

Saatavissa: www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351 Viitattu 12.6.2014.

Lankoski, L. & Halme M. 2011. Teoksessa Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa. Toim. M. Joutsenvirta, M. Halme, M. Jalas & J. Mäkinen. Helsinki: Gaudeamus, 31-51.

Mäenpää, P. 2003. Kolme kaupunkia: kaupunkitutkimuksen epistemologiasta. Yhdyskuntasuunnittelu -lehti 4/2003, 44-53.

Pettersson, U. 2001. Suvimäki 100 vuotta. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Pyykkönen, M. 2014. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Jyväskylän yliopisto. Sanasto. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-yritys>. Viitattu 14.5.2014.

Selin, P. 2011. Suvimäen Klubitalo. Suullinen kertomus toiminnasta.

Sorsa, V-P. 2011 Yritysvastuu ja politiikka. Teoksessa Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa. Toim. M. Joutsenvirta, M. Halme, M. Jalas & J. Mäkinen. Helsinki: Gaudeamus, 150-173.

Sosiaalinen yritys. 2014. http://www.sosiaalinenyritys.fi/sofi_etusivu. Viitattu 14.5.2014.

Stenholm, P. & Lehto, J. 2000. Sosiaalinen yritys Suomessa. Soveltuvuustutkimus sosiaalisen yrityksen mallista. Turku: Turun kauppakorkeakoulun yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus.

Suvimäen Klubitalo. Viitattu 14.5.2014. <http://www.suvimaenklubitalo.fi>.

Valkonen, J. Peltola, U. & Härkäpää, K. 2006. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokeimuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 75/2006. Helsinki: Yliopistopaino.

VATES-säätiö. 2014. <http://www.vates.fi/etusivu>. Viitattu 14.5.2014.

Ylen Viittomakieliset uutiset. Viitattu 6.11.2014.

http://yle.fi/uutiset/sosiaaliset_yritykset_saattavat_jaada_pian_historiaan/7602897

Liite 1. Haastattelulomake

Yrittäjien haastattelut

Yrityksen nimi:

Toimiala: Kahvilayritys

Sijainti:

Mikä on yrityksenne perustamisvuosi?

Perustettiinko yritys alkujaan sosiaalisesti yritykseksi?

Muutos sosiaalisesti yritykseksi oli vuonna:

Miten olette saaneet tietoa sosiaalisesta yrittäjyydestä?

Mistä tuli ajatus sosiaalisen yrityksen statuksen hankkimisesta kahvilalle?

Oletteko ennen tätä työskennelleet yrittäjänä?

Työllistättekö enemmän vajaakuntoisia vai pitkäaikaistyöttömiä?

Aiotteko jatkossakin pitää sosiaalisen yrityksen statuksen?

Oletteko joutuneet tilanteeseen, jossa sosiaalisen yrityksen status vaikuttaisi negatiivisesti?

(Asiakkaat tai yhteistyökumppanit, muut)

Onko helppoa vahvistaa henkilöstön osaamista?

Mitä arvoja liitätte sosiaaliseen yrittäjyyteen?

Kuinka koette yrityksenne tulevaisuuden?

Ketkä ovat asiakkaitanne?

Millaisin tuottein/palveluin erottaudutte muista kahvilatoimijoista?

Miten hankitte uusia asiakkaita?

Millaiset ovat kokemuksenne sosiaalisesti työllistetyistä?

Onko riittävästi tukea saatavilla sosiaaliseen työllistämiseen? (Neuvot ja muu opastus)

Liite 2. Saatekirje

Tutkimus sosiaalisista kahvilayrityksistä

Arvon vastaanottaja,

olen liiketalouden opiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytteekseni tutkimusta sosiaalisista kahvilayrityksistä suomessa. Olen saanut yrityksenne tiedot sosiaalisten yritysten rekisteristä ja toivon, että teillä olisi aikaa osallistua tutkimukseeni, joko puhelinhaastattelun muodossa tai vastaamalla sähköpostitse/kirjeellä kysymyksiini. Kysymykset ovat liitteenä tässä kirjeessä.

Tulen ottamaan teihin yhteyttä noin viikon kuluttua tämän kirjeen lähettämisestä.

Yhteistyöstä kiittäen,

Sari Pulliainen

opiskelija